УДК:65.01

Вініченко А. А.
кандидат історичних наук,
доцент кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ «КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ» В СУЧАСНОМУ СОЦІУМІ

Анотація. *У статті розглядаються особливості формування культури управління в сучасному соціумі, що представляють собою важливу складову загальнолюдської культури, оскільки основою управління є людський фактор; будь-яка проблема організації – це проблема управління людськими ресурсами. Визначено особливості культури управління, які зумовлені нормами і принципами суспільної моралі, етики, естетики, права. Вони складаються з чотирьох тісно пов'язаних і взаємозалежних елементів: культури працівників управління, культури процесу управління, культури умов праці і культури документації. З'ясовано, що культура управління відіграє культурологічну функцію – нормативно-регулятивну, за допомогою якої відносини в колективі набувають більш гуманних рис. Виділено ціннісно-моральні основи, які закладені в базові принципи моделі управління.*

Ключові слова: *культура, управління, людський ресурс, професійна майстерність, керівник, цінності.*

Vinichenko A.
Ph.D., associate professor of department of management and pedagogic of higher school educational establishments, Educational and Research Institute of Management and Psychology, SHEI «University of Educational Management», Kyiv

FEATURES OF THE FORMATION OF THE CONCEPT «MANAGEMENT CULTURE» IN MODERN SOCIETY

Summary. *In the article the features of forming of culture are examined managements in modern society, that present by a soba important constituent of common to all mankind culture, as a government base is a human factor, any problem of organization is a problem of management human capitals. The features of culture are certain the managements, predefined by norms and principles of public moral, ethics,*

aesthetics, right. They consist of four closely associated and interdependent elements: cultures of workers of management, culture of process of management, culture of terms of labour and culture of documentation. It is found out, that a management culture plays a culturological function - regulative function by means of that relations in a collective acquire more humane lines. Valued-moral bases, what case frames stopped up in base principles, are distinguished.

Keywords: *culture, management, human resource, professional mastery, leader, values.*

Постановка проблеми. Сучасні соціальні перспективи дослідження культури як управління і управління в культурі є вкрай важливими. Інформаційний бум, що охопив всю культуру, зазіхає на глобальні технології управління виробничими, комунікативними, міжособистісними процесами життєдіяльності людей і навіть їхні потреб, вимагає змін у сфері управління процесами, які відбуваються в сучасному суспільстві. З урахуванням основних тенденцій розвитку наукового управлінського знання, вирішених та невирішених проблем у цій галузі питання становлення та розвитку «культури управління» організації в соціокультурному просторі зберігає свою актуальність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досліджувана проблема культури управління має міждисциплінарний характер, Цьому питанню присвячені розділи в підручниках і навчальних посібниках таких авторів як: О. Віханский, А. Наумов, Є. Маслов, Е. Старобинский, А. Ушаков, А. Філіппов. Окремі аспекти культури управління викладені в публікаціях О. Дейнеко, Л. Душацкого, Е. Жарикова, І. Марченко та ін. В Україні такі дослідження здійснюють Ю. Палеха, В. Фісенко, Г. Щокін та ін. Зокрема, до проблеми формування культури управління в освітній галузі звертаються у своїх наукових роботах Г. Єльнікова, Л. Калініна, В. Кремень, Н. Островерхова та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мета статті – проаналізувати особливості формування «культури управління» в сучасному соціумі.

Нові соціокультурні зміни підтверджують актуальність питання культури управління. Нова концепція управління, що характеризується системними змінами у змісті управлінської діяльності, технологіях управління, нове управлінське мислення ґрунтуються на засадах теорій соціального управління, що представляють собою важливу складову загальнолюдської культури.

Культура – це найуніверсальніше філософське поняття, в якому реалізуються матеріальні, духовні, художньо-творчі, духовно-матеріальні дії людини, які втілюють її ставлення до природи, суспільства і до самої себе. Культура репрезентує як «світ людини», так і, власне, «людську якість». У свою чергу, культура реалізується через різноманітні форми і способи діяльності особистості у різних сферах, зокрема – і в управлінській.

Культура відіграє важливу роль у житті суспільства. Ця роль насамперед у тому, що культура виступає засобом акумуляції, збереження і передачі людського досвіду й реалізується через низку функцій.

1. *Освітньо-виховна функція.* Можна сказати, що саме культура робить людину людиною. Індивід стає людиною, членом суспільства, особистістю відповідно до соціалізації, тобто освоєння знань, мови, символів, цінностей, норм, звичаїв, традицій свого народу, своєї соціальної групи і всього людства. Рівень культури особистості визначається її соціалізованістю, тобто прилученням до культурної спадщини, а також ступенем розвитку індивідуальних здібностей. Культура особистості, звичайно, асоціюється з розвинутими творчими здібностями, ерудицією, розумінням здобутків мистецтв, вільним володінням рідною й іноземною мовами, акуратністю, ввічливістю, самовладанням, високою моральністю тощо. Усе це досягається в процесі виховання й освіти.

2. *Інтегративна і дезінтегративна функції культури.* Освоєння культури створює в людей - членів того чи іншого співтовариства – почуття спільності, приналежності до однієї нації, народу, релігії, групи і тощо. Таким чином, культура єднає людей, інтегрує їх, забезпечує цілісність

суспільства. Але, згуртовуючи одних на основі якої-небудь субкультури, вона протиставляє їх іншим, роз'єднуючи більш широкі співтовариства і спільності. Усередині цих більш широких співтовариств і спільностей можуть виникнути культурні конфлікти. Отже, культура нерідко виконує дезінтегральну функцію.

3. *Регулювальна функція культури.* У процесі соціалізації цінності, ідеали, норми і зразки поведінки стають частиною самосвідомості особистості. Вони формують і регулюють її поведінку. Можна сказати, що культура в цілому визначає ті рамки, у яких може і повинна діяти людина. Культура регулює поведінку людини в родині, школі, на виробництві, у побуті тощо[1, с. 28].

У сучасному суспільстві особливого значення набуває складова загальної культури – культура управлінська, яка поєднує в собі мистецтво керівництва і мистецтво виконання. Управлінська культура – «це сукупний показник управлінського досвіду, рівня управлінських знань і почуттів, зразків поведінки та функціонування суб'єктів управління, певна інтегральна характеристика стану управління в організації» [7, с. 105-106]. Йдеться про те, що управлінська діяльність являється результатом культури соціуму і потребує високої майстеріності та постійного вдосконалення. З погляду І. Канта, найскладнішими можна вважати два види людської діяльності – мистецтво виховання та мистецтво управління [3, с. 451].

Безперечно, основою управління є людський аспект, оскільки будь-яка проблема організації – це проблема управління людськими ресурсами, під яким розуміємо безперервний процес впливу на колектив людей для організації і координації їхньої трудової діяльності задля досягнення найкращих результатів з необхідними для цього затратами [6].

Культура управління являє собою форму використання загальнолюдського культурного надбання у сфері управління. У сучасній науковій і навчальній літературі склалися різні підходи до визначення поняття «культура управління»:

– одні автори розуміють її як «оптимальну систему управлінських дій, що більш-менш повно відповідає поточним, перспективним і глобальним завданням суспільства»;
– інші розглядають з позиції наявних у суб'єкта управління якостей «управлінська культура – це високий рівень сформованості інтелектуальних, емоційно-вольових, моральних, фізичних якостей, сукупність яких дає змогу розв’язувати професійні завдання у сфері управління з високим ступенем ефективності і стабільності»;
– на думку дослідника Ю. Палеха, теорія раціональної організації роботи апарату управління, прищеплення йому найефективніших засобів, форм і методів праці, розкриття ролі культурного елемента в ньому [8].

З погляду загального трактування, поняття «культура управління» – це сукупність досягнень і реалізації процесу управління, організації управлінської праці, використання техніки управління, а також вимог, що постають як перед системою управління, так і працівниками, що обумовлено нормами і принципами моралі, етики , естетики, права:

– моральні норми регулюють поведінку людини в галузі моральності та моралі. Дотримання моральних норм у процесі управління є показником його рівня культури;
– юридичні норми управління відображено в державно-правових та організаційно-правових нормативних актах. Рівень культури управління значною мірою залежить від ступеня розроблення юридичних норм управління та їх використання у процесі управління;
– економічні норми встановлюють значення економічних показників, які повинні бути досягнуті в процесі роботи, наявність і ступінь дотримання яких у процесі управління також характеризують культуру управління;
– організаційні норми встановлюють структуру підприємства, склад і порядок діяльності його структурних підрозділів і співробітників, а також їх взаємовідносини, правила внутрішнього розпорядку,

послідовність і періодичність виконання різних операцій і різних видів діяльності з управління;

– технічні норми встановлюють пропорції норми оснащеності підрозділів підприємства, які виконують управлінські функції, відповідними технічними засобами;
– естетичні вимоги і норми поширюються як на технічні засоби і пристрої, що використовуються в процесі управління, так і на довкілля працівників апарату управління [1, с. 44-46].

Культура управління, як складова загальнолюдської культури, має особливості, які відрізняють її від усіх інших видів і форм культури. Їх можна проілюструвати на основі вимог, що ставляться до культури управління:

– прагнення до розвитку (наявність тенденції до ускладнення змісту системи, зв'язків, продукції, зростання обсягів виробництва, реалізації товарів, послуг та ін.);
– динамізм (швидкість змін системи під впливом будь-яких факторів);
– цілеспрямованість (здатність системи досягати цілей);
– цілісність (наявність і використання системою властивостей, яких немає в складових системи), синергетичний ефект;
– зв'язність (наявність оптимальних технологічних, інформаційних, виробничих, торговельних та інших зв'язків);
– відкритість (взаємодія системи з іншими і сприйняття зовнішньої інформації тощо).

При цьому варто не забувати, що управлінська діяльність здійснюється у складному середовищі політичних, економічних та соціальних сил. Різні підходи до вивчення управлінської діяльності доводить, що дослідження проблеми культури управління багатьма науковцями пов'язується з необхідністю вивчення культури суспільства, під якою розуміється цілісне сприйняття буття, певні неписані закони, оцінки й прийняті правила, за

допомогою яких люди оцінюють поведінку один одного у суспільстві, а також засвоєння нових явищ та реалій життя [5].

Особливість культури управління полягає в тому, що вона складається з чотирьох тісно пов'язаних і взаємозалежних елементів: культури працівників управління, культури процесу управління, культури умов праці і культури документації [9, с.63].

Без сучасних знань основ управління не можна реформувати суспільство, розумно здійснювати державне регулювання. У зв'язку з цим механізм формування культури управління може бути представлений таким чином:

– формування знань, управлінських концепцій , проектів програм;
– розвиток управлінських відносин;
– мотивація творчої діяльності у сфері управління;
– утвердження поваги в суспільстві до суспільних інститутів, держави, законів, моралі, права;
– розроблення і впровадження управлінських технологій, які оптимізують сам процес управління і об'єднують в одне ціле управлінські знання, відносини і творчу діяльність , роботу громадських інститутів.

Аналіз літератури по теорії і практиці соціального управління допомагає зробити висновок, що центральне місце в ній займають проблеми, пов'язані з діяльністю суб'єктів управління – керівників, менеджерів, що управляють, – усіх організаторів управлінського циклу [5]. Зазвичай суб’єктивному фактору управління притаманний комплексний підхід, що поєднує ділові, професійні і особисті якості керівника. Їх можна представити як:

– професійні знання в конкретній сфері діяльності, що включають володіння методологією їх вдосконалення, поглиблення і оновлення;

– організаторські здібності та навички управлінської діяльності, орієнтовані на використання новітніх досягнень у галузі технічних, природничих та соціально-гуманітарних наук;
– мистецтво ділового спілкування, засноване на дотриманні норм службового, зокрема мовного етикету;
– компетентність у галузі психолого-педагогічних проблем управління, які враховують соціально-психологічні особливості поведінки людей в організованому співтоваристві;
– загальний культурний світогляд, сформований на основі засвоєння загальнозначущих цінностей світової і національної культури;
– моральний вигляд, що відповідає суспільним моральним ідеалам [6].

Крім того, найважливішим методологічним принципом побудови теорії розвитку культури управління є виробництво цінностей в галузі управління, необхідних для розвитку виробництва. Культура управління виконує головну культурологічну функцію – нормативно-регулятивну, за допомогою якої взаємини в колективі набувають більш гуманних рис.

У основних компонентах структури культури управління присутні ціннісно-моральні основи:

– система аксіоматичних, загальнолюдських норм моральності: «роби добро», «не вкради», «намагайся бути краще», які здаються формальними, оскільки не можуть бути строго доведені й виділені з якихось більш загальних норм, але разом з тим вони є тією основою, без якої не можуть існувати більш конкретні, приватні норми, а саме, норми ділової культури;
– система відносних норм моралі, відповідних соціальної приналежності людини, рівню її духовного розвитку, конкретної соціальної ролі (ролі керівника);
– сукупність моральних почуттів, оскільки вони опосередковують управлінські норми, ухвалені управлінські рішення, вчинки, надають цілісність всієї управлінської діяльності;

– сукупність моральних цінностей (надія, доброта, справедливість, віра), які виступають як компоненти духовно-морального життя. І в цьому сенсі вони є унікальними, їх неможливо укласти в рамки належного [4].

Таким чином, багатоаспектні прояви культури управління, дають право виділити основні рівні її моделі, а саме:

– базовий рівень, який представляє систему управлінських знань та інтересів особистості, що утворюють кругозір, який формується на широкій базі інформаційного знання (його показником служить тезаурус особистості – активно дієвий понятійний запас);
– світоглядний рівень, який утворює систему переконань, що формуються на користь і ціннісних орієнтаціях у процесі аксіологічного діяльності, рефлексії, формування самосвідомості;
– рівень практичної діяльності, що представляє собою систему умінь і розвинених на їх основі здібностей, що формується на базі соціально-управлінських потреб і установок в процесі накопичення та реалізації управлінського досвіду;
– рівень регуляції управлінської поведінки фахівця, який утворює систему індивідуальних норм поведінки і освоєних методів управлінської діяльності, що реалізується в поведінці, а також творчої активності фахівця в процесі управління;
– емоційний рівень, що представляє систему соціально - управлінських почуттів і формується на базі переживань керівником процесів управлінської діяльності та поведінки, що реалізується в гуманістичної спрямованості особистості [2, с.114-115] .

Отже, культура управління є складовою людської культури і формою використання загальнолюдських культурних надбань у сфері управління. За змістом це сукупність досягнень в організації і здійсненні процесу управління, організації управлінської праці, використанні техніки управління, а також вимог, які висуваються до систем управління і

працівників, обумовлених нормами і принципами суспільної моралі, етики, естетики, права.

Вона виходить за межі теорії, представляється управлінською поведінкою через дії людей, їхній спосіб спілкування, що проявляється в інтелектуальних, організаційних, інформаційних, управлінських технологіях і продуктах.

Висновки. За таких підходів можна зробити висновок, що професійний розвиток керівника дошкільного навчального закладу є актуальним питанням сьогодення і потребує подальших наукових розробок. Ключовим компонентом професійного розвитку керівника ДНЗ є професіоналізм, який являє собою складне системне утворення. Структурні елементи професійного розвитку керівника ДНЗ схематично наведені нами в статті.

Враховуючи актуальність даного питання, подальшими темами наших наукових досліджень будуть проблеми професійного розвитку керівника ДНЗ в системі методичної роботи району/регіону та управління цим процесом.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Белолипецкий В. К. Етика і культура управління /В. К. Белолипецкий, Л. Г. Павлова. – Ростов н/Д.: Бер, 2007. – 384 с.

2. Ваутин В. М., Современный руководитель: проблемы, решения, советы. / В. М Ваутин, Э. Л. Аронов. – М., 1994. – 121 с.

3. Кант И. О педагогике / И.Кант // Трактаты и письма – М.: Наука. 1980. – 712 с.

4. Королева Н. А. Культура управления и принцип комплексности в разработке ее функционирования / Н. А. Королева // Режим доступу: http://www.analiculturolog.ru/journal/archive/item/609-culture-and-control-of-a-comprehensive-development-in-its-operation.html

5. Кузнецов И.Н. Деловое общение: учеб. пособие/ И.Н. Кузнецов. – М.: Дашкова и К, 2006. – 528 с.

6. Лапина С.В. Культура профессиональной деятельности: учеб. Пособие / С. В. Лапина, Э. Н. Каленчук, В. Н. Саранцева; под ред. С.В. Лапиной. – 3-е изд., доп. – Мн.: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2003. – 95 с.

7. Нижник Н. Управлінська культура: теоретичне поняття чи управлінська поведінка / Н. Нижник, Л. Пашко // Політичний менеджмент – 2005. – №5. – С.103–113.

8. Палеха Ю. І. Культура управління та підприємництва / Ю. Пелеха, В. Кудін. – К.:МАУП. ,1998. – 93 с.

9. Хміль Ф.І. Менеджмент: підручник / Ф. І. Хміль. – К.: Вища шк., 1995. – 351 с.

Матеріали подано в авторській редакції